

P2-99

働き方に関する若手医師の意識調査

日本赤十字社医療センター 産婦人科

○なかやす あんな中安 杏奈、木戸 道子、加藤 啓一、本間 之夫

【背景】近年議論されている医療政策の中で若手医師のキャリアに大きく影響するものとして医師の地域偏在、診療科偏在、働き方改革、新専門医制度などが挙げられるが、若手医師の意向に関する調査はほとんどなされていない。【方法】日本赤十字社医療センターの臨床研究倫理委員会の承認後、赤十字病院グループ60施設の初期・後期研修医(医師1.5年目)1451名に対して、Googleフォームを用いたオンラインアンケートを2018年2月に実施した。施設長・研修責任者に依頼文を送付し、研修医全員に協力をお願いした。【結果】226名から回答を得た(回答率15%)。出身地と同じ地域にて進学・研修する若手医師が59%であった。医師不足地域での勤務は、22%が希望し48%が希望せず、勤務の条件として、家庭の事情への配慮を求める意見が最多で32%であった。専門領域の選択理由は、医学的興味が67%であったが、医学的興味はあるものの制度や働き方が理由で志望変更した医師も30%いた。時間外労働は100時間以上が25%、週休0日が45%だったが、労働時間は総じて許容範囲という回答が49%であった。一方で、当直明け勤務の規制の必要性は77%が指摘し、労働に対する報酬は56%が不十分と回答した。【考察】地域偏在の解決には、地元出身の医学生・医師の育成、個人の事情に合わせた柔軟な制度設計が必要と考えられる。診療科の選択には、医学的興味だけではなく働き方も重視されているため、すべての領域で働き方改革を推進することが診療科偏在の解決策となるだろう。特に時間外労働の適切な評価、当直明けの休養など健康確保が望まれる。【結論】若手医師の働き方の改善には、地元志向を踏まえて上で、労働時間・報酬・休養確保などへの取り組みと柔軟な制度設計が必要と思われる。

P2-101

web予約を導入した職員健診

北見赤十字病院 健診部

○まつめ まみ ちよ松沼 三千代、須永 道明、西岡かざみ

【はじめに】現在、健診部では人間ドック、協会けんぽ健診、特定健診・特定保健指導等、職員健診延べ2,000件を含め年間約10,600件を実施している(Ｈ30年4月現在:職員数1097名)。以前は一般利用者を優先し職員には制限し実施していたが、在職者の突然死、子宮がん・乳がん等患い就業している状況を踏まえ、疾病予防・早期発見のため職員にも一般利用者同様の「質の高い健診」の機会が必要と考え、H25年の新病院移転を機に実施スタイルを変更する取組みを行った。【取組み】定期健診時期を11月から4月へ変更し閑散期対策も兼ねた。検査内容は、胃部検査は「50歳以上でバリウムのみ」から「35歳以上でバリウムか内視鏡を選択可」とし、移行までには35歳から49歳に対しABC検査を実施するなど段階的に体制を整えた。また、子宮がん・乳がん検診、PSA、脳MRI等のオプション検査も追加可能とした。お互いに行っていた採血や自己申告であった身長・体重・腹囲・血圧の計測及び問診は、一般利用者と同様に健診部にて実施とした。H29年よりWeb予約を導入し、職員自身が日程、胃部検査、オプション検査を選択した。35歳未満は法定項目を別時間帯にて実施している。H30年より健診結果はWebで確認可能とし紙面配布は希望者のみとした。【結果】閑散期に職員健診を実施しているため稼働は伸びており、一般利用者への影響も少ない。Web予約導入後はオプション検査の申込が急増し、日程に対する苦情、変更が減少した。また、特定保健指導の該当者に対する介入が可能となり、実施率が100%となった。職員にも質の高い健診が提供でき二次検査の受診動機や生活指導が出来るようになり、検査だけの定期健診から生活習慣等にも着目した健康診断にすることができた。

P2-103

スタッフのキャリア発達を支援する看護師長の関わり

京都第二赤十字病院 看護部

○かわい みきこ川合 幹子、西谷 葉子

【はじめに】看護師長の役割として、部署の課題の明確化と運営、個々のキャリア支援や人材育成がある。部署は消化器内科、婦人科混合病棟であり、がん患者の受け入れが多い。年間部署目標において、がん看護の質向上が大きな柱である。今回、A看護師が患者に対するインフォームドコンセント(以下IC)の場面に病棟看護師が同席する取組みを通し、スタッフのキャリア発達を支援した経緯を報告する。【A看護師への支援内容】1. 目標管理における目標面接 2. 機会を捉えた振り返り 3. がんに関連する研修、病院委員会参加への動機づけ 4. 自己成長への支援: 役割モデル、伝達講習等 5. 活動環境の調整:係長との協働、医師との調整【結果・考察】目標面接を通し、A看護師がもつがんへの興味を共通認識した。看護師長により動機づけし、がん看護に関する研修を受講した。A看護師自身の課題が「意思決定支援」への援助という概念化ができ、IC同席の必要性に気づいた。A看護師は、病棟でのIC同席に向けた取り組みの中で、ロールモデルとして行動する、伝達講習など病棟全体のスキル向上に向けた活動を実践するに至った。病棟看護師のIC同席への不安や抵抗感が減少する、看護記録の変化等の成果を上げ、チーム医療の質向上に繋がった。目標管理の成果として、個人目標と部署目標と統合できたことが重要な点である。各段階において、看護師への承認や共に考える等の関わりが、自律性やリーダーシップに影響したと考える。【まとめ】キャリア発達を支援するうえで、スタッフ自ら目標を掲げ、改善に向けた活動ができるよう動機づけることが重要である。看護師長として、スタッフが活動できる環境の調整等の支援活動をする姿勢を持ち続けることが必要である。

P2-100

ストレスチェックの義務化に伴う当院の取組みについて

前橋赤十字病院 人事課

○かけぞの ちか掛園 千香、鈴木 典浩、新井 智和、田村 鞠奈

【はじめに】当院ではストレスチェック制度が義務化された事に伴い、職員自身に「ストレスの気づき」を促し、「メンタル的な不調」を未然に防ぐことを目的とした体制を人事労務係と衛生委員会で整えてきた。今回は過去2年間の当院の取組みについて報告する。【準備】当院は職員数が多い事、産業医が当院の医療部長を兼務している事から、実施者および面談医師は業者に委託することとした。ストレスチェック質問票の回答は、個々のネット環境が整備されていないため、多くの職員が対応できる紙媒体を選択した。また規定の制定は、厚生労働省のマニュアル等を参考に衛生委員会で協議し決定とした。その他の検討項目については、近隣および同規模病院の動向も確認しながら約1年の導入期間を費やした。【実施と結果】受験は所属長を通じて職員にストレスチェック票の配布や周知を行い、人事課労務担当者(実施事務従事者)が取りまとめている。受験結果についても配布および医師面談(高ストレス者)の方法等の案内は所属長協力のもと実施している。2016年度は60%・2017年度は71%の回収率となった。医師面談は2016年度は外部委託のみとしていたが、2017年度は外部医師と当院産業医の選択制とした。医師面談前に当院臨床心理士によるカウンセリングを受ける体制も整えた。高ストレス者が相談しやすい環境を考慮した結果、医師面談を受けた職員が増加した。【今後の課題】医師面談を受けた高ストレス者のフォロー体制が確立できていない。衛生委員会でもプライバシー保護の観点もあり積極的な介入が難しい現状がある。また当院では集団分析を行っており部署別・職種別等の結果を把握しているが、職場改善に直接的な利用がされていないため、今後は病院全体で理解し改善をすることが必要であると考ええる。

P2-102

ほっとクロス活動による職場活性化への取り組みについて

盛岡赤十字病院 医療社会事業部

○はたけやま せいじ畠山 誠次、阿部 幸子

【はじめに】当院は急性期・地域医療支援病院であり、地方都市において地域に根差した医療の提供する病院である。患者層は高齢者が多く、一方、県下有数の分娩件数を誇っている。【目的】医療を取り巻く情勢が混沌とするなか、職員の疲労・疲弊や患者数減による先行き不安等により、職場風土の閉塞感が否めない。より良い患者サービス提供のためには、職員のモチベーション向上が必須と考え、各種取組を行い、その効果を検証した。【方法】平成26年度から委員会として組織されている「ほっとクロス推進チーム」は、平成29年度において「あいさつ運動」「職場風土アンケート」「フィッシュ発表会」の他、職場風土改善のドキュメンタリー映画上映会、外部講師による遭遇研修会、「朝礼のすゝめ」啓発ポスターの配付なども実施した。それぞれの取組について、参加者アンケートや担当者の振り返りを行い、その効果を検証した。【考察】「あいさつ運動」期間(1週間)終了後に、各部署のほっとクロス推進委員にアンケートを実施した。運動期間中、全職員にオリジナルワッペンの装着を義務付けたが、「ワッペンを装着するだけで、挨拶運動に対する意識が高まった。」という意見が多く聞かれた。「フィッシュ発表会」では、11の部署からフィッシュ理論に基づいた職場活性化の取り組みが紹介された。他部署の発表を聞くことで、「気分が高揚した」「モチベーションが上がった」という感想も聞かれた。今後、多くの部署への波及が期待できる結果となった。一方、「職場風土アンケート」では、職員の不平・不満を感じられる回答が、昨年より増加傾向であった。【今後の課題】ほっとクロス活動に対して関心を示さない職員をどう取り込んでいくかが課題であり、活動の工夫と粘り強い継続が必要である。

P2-104

認定看護師によるキャリアナース育成・支援の現状

岡山赤十字病院 看護部

○とよた さとみ豊田 里美、遠藤 昌子、渡辺恵津子、山田 彩華

【はじめに】A病院では、専門性の高い看護サービスの提供と看護の質の向上を目指す、認定看護師(以下CNとする)が中心となりキャリアナースの育成・支援を行っている。現在、3分野12名のキャリアナースが活動しているが、年々希望者は減少し、育成自体を断念した分野もある。また、キャリアナースを辞める看護師もあり、CNはキャリアナース育成・支援について困難感を感じている。キャリアナースを育成・支援するためには、CN個々人が、多部署に配属されているキャリアナースの実践を直接評価し、タイムリーに支援することは難しく、各部署の看護管理者との協働が不可欠と感じている。そこで、本研究では、看護管理者がキャリアナースの育成・支援に対してどのように認識・理解し、ニーズを持っているかを調査することを目的とした。【方法】看護管理者に対し、「はい」「いいえ」の選択式・記述式で質問紙調査を実施、自由記載の内容はコード化した後、カテゴリ化した。【結果】「キャリアナースのニーズがある」が85%、「キャリアナースの活動が看護の質の向上に繋がると感じる」が60%であった。一方で、キャリアナースの活動が看護の質の向上に繋がらないと感じる理由として「活動状況が見えにくい」ことがあった。また、CNに期待することでは「キャリアナースへの支援(知識・技術の向上、活動の方向性・権限、モチベーション維持)」「キャリアナースの活動の可視化」「管理者とのコミュニケーション」があった。【考察】看護管理者は、キャリアナース育成・支援体制について、ニーズはあると考えていた。一方で、活動内容が不明であるが故にキャリアナースを活用できない管理者もあり、CNは、キャリアナースの育成・支援に関する活動内容を明確にすることで、より管理者への理解・協力を得る必要がある。